

*Березовская Н.А.
Белорусский государственный университет, Минск*

ТРЕНИНГ СПЛОЧЕННОСТИ И АДАПТАЦИИ КОЛЛЕКТИВА

Человек становится личностью благодаря тому, что живет в обществе и во взаимодействии с другими людьми развивает те возможности, которые заложены в его биологической природе. Взаимодействие с другими людьми предусматривает умение устанавливать конструктивные взаимоотношения, учитывая мнение и интересы других людей, а также сотрудничать с ними для решения поставленных задач в семье, школе, трудовом коллективе, различных неформальных группах. Одним из условий успешного совместного выполнения поставленных задач является сплоченность коллектива.

Сплоченность коллектива – это степень единства коллектива, проявляющаяся в единстве мнений, убеждений, традиций, характере межличностных отношений, настроений, а также в единстве практической деятельности. Сплоченность – это неотъемлемый компонент, который влияет на внутренний климат группы, способствует повышению уровня взаимовыручки, а значит и повышение продуктивности группы. Следовательно, у сплоченной группы должно возникать меньше конфликтов, споров, чем у несплоченной. Формирование сплоченности коллектива осуществляется в совместной деятельности.

Групповая сплоченность – является показателем прочности, устойчивости и слаженности работы коллектива, основанная на межличностных взаимоотношениях между людьми, которые характеризуются взаимной всесторонней симпатией членов группы и удовлетворенностью членством в ней. Развитие и формирование групповой сплоченности любого коллектива характеризуется сходством представления его членов об действующих нормах, правилах, требованиях и ожидаемого от группы результата работы.

Сплоченность группы – один из процессов групповой динамики, характеризующий степень приверженности к группе ее членов. В качестве конкретных показателей групповой сплоченности, как правило, рассматриваются: 1) уровень взаимной симпатии в межличностных отношениях – чем большее количество членов группы нравятся друг другу, тем выше ее сплоченность; 2) степень привлекательности (полезности) группы для ее членов – чем больше число тех людей, кто удовлетворен своим пребыванием в группе, то есть тех, для кого субъективная ценность приобретаемых благодаря группе преимуществ превосходит значимость затрачиваемых усилий, тем выше сила ее притяжения, а следовательно, и сплоченность.

Начало систематического изучения групповой сплоченности относится к концу 40-х гг., когда под руководством Л. Фестингера были выполнены первые специальные исследования. Л. Фестингеру принадлежит наиболее распространенное и употребляемое определение групповой сплоченности как «результатирующий всех сил, действующих на членов группы с тем, чтобы удержать их в ней».

Факторы, способствующие развитию и формированию групповой сплоченности:

- совпадение целей, ценностей и взглядов членов группы;
- примерно одинаковый социальный и возрастной состав группы;
- атмосфера доброжелательности;

- интересная всем совместная деятельность, направленная на достижение общих целей;
- реальный авторитет лидера;
- наличие эффекта соревнования (даже неофициального) с другой группой;
- непростой путь вхождения в группу;
- справедливое распределение средств и бонусов;
- успешность группы в достижении поставленных целей.

Что может служить причинами снижения уровня сплоченности коллектива:

- распад группы на мелкие подгруппы, часто с эффектом негласного соревнования между собой;
- близкие отношения между членами группы (дружба, любовь) или наоборот, внезапно возникшая неприязнь между отдельными членами;
- ошибки в неправильный стиль управления руководителя группы;
- отсутствие единой цели, объединяющей всех сотрудников;
- вялая динамика развития совместной деятельности.

По нашему мнению, в практической деятельности специалистов по социальной работе и управлению социальными проектами необходимы базовые знания о факторах, способствующих сплоченности коллектива, роли лидера в команде, методологии и практической психологии в организации и проведении тренинга сплоченности коллектива.

Дисциплина «Тренинг сплоченности и адаптации коллектива» разработана для студентов 4 курса дневного отделения, обучающихся по специальности 1-86 01 01-05 «Социальная работа (социальное проектирование)» с целью развития навыков проведения тренинга на сплочение группы и построение эффективного командного взаимодействия.

Преподавание данной дисциплины позволяет:

- расширить представление студентов о необходимых условиях создания сплоченной команды, роли лидера в команде, стилях лидерства;
- познакомить студентов с характеристиками группы на разных этапах ее развития;
- обучить различным активным методам групповой и индивидуальной работы;
- познакомить студентов с различными формами организации тренинга;
- сформировать навыки разработки тренинговой программы;
- освоить навыки проведения тренинга сплоченности и адаптации коллектива.

Вначале студенты знакомятся с основными теоретическими понятиями, целями и задачами, структурой и содержанием тренинга, а далее самостоятельно разрабатывают программу и проводят тренинг с заданной тематикой, ориентированный на сплоченность коллектива.

По окончании прохождения дисциплины «Тренинг сплоченности и адаптации коллектива» было проведено сплошное анкетирование студентов, получены следующие результаты (рис. 1):

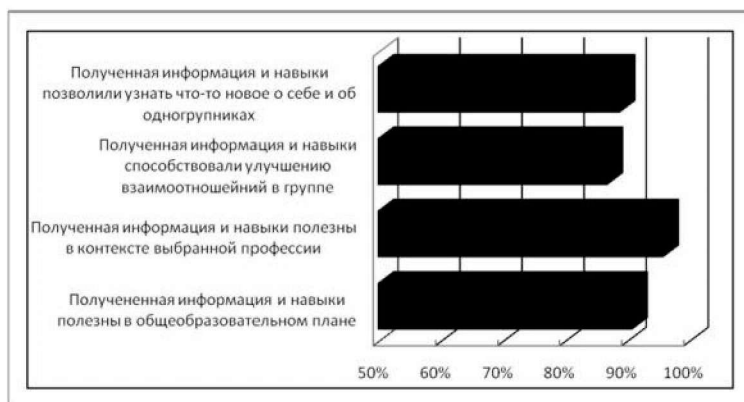


Рисунок 1 – Результаты сплошного анкетирования студентов по окончании дисциплины «Тренинг сплоченности и адаптации коллектива»

По мнению студентов, внутригрупповое взаимодействие в рамках тренинга сплоченности и адаптации коллектива способствовало усилению креативности в области групповых взаимодействий, пониманию общих целей и задач группы и соотношению их с личными целями и задачами, улучшению психологического климата в группе. Совместное взаимодействие способствовало повышению работоспособности и дисциплины, самоорганизации внутри команды, улучшению личных взаимоотношений между студентами, помогло в разрешении конфликтных ситуаций.

Таким образом, считаем целесообразным и в дальнейшем при преподавании дисциплины «Тренинг сплоченности и адаптации коллектива», стимулировать самостоятельную работу студентов по разработке программы тренинга с заданной тематикой и его самостоятельное проведение в рамках практических занятий.

ЛИТЕРАТУРА

1. Еремеева, Н.А. 100 игр и упражнений для бизнес-тренингов / Н.А. Еремеева. – СПб.: Прайм-ЕВРОЗНАК, 2007. – 128с.
2. Паркер Г., Кролл Р. Формирование команды / Г. Паркер, Р. Кролл – СПб.: Питер, 2002. – 154 с.